

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
SISTEM PENGENDALIAN INTERN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu)**

SKRIPSI



Oleh

ATIKAH FATHINAH PUTRI

C1C010037

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU**

2014

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
SISTEM PENGENDALIAN INTERN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN
(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu)**

SKRIPSI



Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi

Oleh

**ATIKAH FATHINAH PUTRI
C1C010037**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU**

2014

Skripsi oleh Atikah Fathinah Putri ini

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Bengkulu, 11 Juni 2014

Pembimbing,



Dr. Fadli, SE, M.Si, Ak, CA
NIP. 19730203 199802 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Dr. Fadli, SE, M.Si, Ak, CA
NIP. 19730203 199802 1 001

Skripsi Oleh Atikah Fathinah Putri ini

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari

Bengkulu, 11 Juni 2014

Dewan Penguji:

Ketua,



Dr. Fadli, S.E., M.Si., Ak, CA

NIP. 19730203 199802 1 001

Anggota I,



Abdullah SE., M.Si., Ak, CA

NIP. 196807281998021001

Anggota II,



Nila Aprilia, S.E., M.Si., Ak, CA

NIP. 19750415 200112 2 001

Anggota III,



Lismawati Z, SE., M.Si., Ak, CA

NIP. 19750217 200312 2 001

Mengetahui,

a.n Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fahrudin J.S Pareke, S.E., M.Si

NIP. 19710914 199903 1 004

MOTTO

Terus melangkah kedepan, menjalankan kehidupan yang lebih baik,
meskipun ada yang membenci dan ini jadikan motivasi untuk kehidupan kita
menjadi lebih berarti.
(Atikah Fathimah Putri)

“Berhasil mengalahkan dirimu menjadikan kamu dewasa. Berhasil
mengalahkan orang lain menjadikanmu pemenang. Tapi memberhasikkan
orang lainlah yang menjadikanmu pemimpin”.
(Mario Teguh)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

- ♥ Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya pada setiap langkah yang ku lalui, dan Rasulullah SAW yang menjadi pedoman dalam hidup.
- ♥ Spesial ku persembahkan untuk kedua orang tua Papa (Nawan Pancanopa, SE.) dan Mama (Ratnawati, S.Sos.) yang senantiasa tanpa henti mendoakan keberhasilanku, memberikan kasih sayang serta dukungan secara material maupun spritual, dan selalu menjadi motivasi terbesarku untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
- ♥ Untuk saudarku tersayang Adib Kurniawan, dan Nabilah Clasrissa. Terima kasih untuk semangat yang kalian berikan.
- ♥ Seluruh keluarga besar yang menanti keberhasilanku serta orang-orang terdekatku yang selalu sabar menghadapiku, dan selalu memberikan semangat.
- ♥ Agama dan Almamaterku tercinta
- ♥ Bangsa dan Negaraku tercinta

Special thanks to....

Rasa syukur yang selalu ku ucapkan dalam setiap sujud dan doaku tak kan cukup membalas semua nikmat dan karunia yang Kau berikan padaku ya Rabb... Shalawat dan salam bagi Rasul teladan terbaik sepanjang zaman, para sahabat, tabi'in, dan orang mukmin yang senantiasa istiqomah di jalan-Nya. Allahu Rabbi, izinkan aku member setitik kebahagiaan pada orang yang kucintai dan mencintaiku:

- ♣ *Allah SWT yang tak pernah henti selalu memberikan pertolongan yang dasyat dan tak disangka kepada Hamba. Engkau senantiasa membimbingku walau pada saat itu aku jatuh dan Engkau selalu membantuku untuk selalu tegak berdiri tegar walau apapun yang terjadi.*
- ♣ *Kedua orang tuaku, Papa Nawan Pancanopa, SE. Dan Mama Ratnawati, S.Sos. yang senantiasa telah banyak memberikan kasih sayang yang tulus ikhlas dan pengorbanan untukku, yang selalu mendoakan aku sehingga aku dapat menjadi anak yang selalu memegang amanah yang kalian berikan.*
- ♣ *Adekku Adib Kurniawan, dan Nabilah Clarissa, terimakasih telah memberikan dukungan dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.*
- ♣ *Kakakku Sisilia Oktarina utami, Bungsku Eka Novitria, SE., Dang Nofran Putra Pratama kakak Ricki Surya R, Nanda Oktowiza Pramuda (semoga tahun depan bisa wisuda juga), Anindita Dwi Pradina, terima kasih sebanyakya karena kalian telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.*
- ♣ *Sesorang yang telah hadir dalam kehidupan dan dikirimkan Tuhan untukku,,, Abangku "Deri Aditya Aldino", terima kasih saya ucapkan atas dukungan dan motivasi yang diberikan, terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, telah menjadi teman curhat, teman bertengkar setiap hari, dan terutama omelannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Banyak hal yang telah diberi dan di ajarkan untuk diriku.*
- ♣ *Saudara dan keluarga besar yang telah memberikan semangat dan menanti keberhasilanku, semoga Allah SWT selalu memberikan kebaikan berupa kenikmatan yang berlimpah.*
- ♣ *Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pembimbing skripsiku, bapak Dr. Fadli, SE, M.Si, Ak,CA. Atas kesediaannya dalam meluangkan waktu untuk membimbing dan membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih pak.*
- ♣ *Terima kasih juga kepada dewan penguji atas nasehat, saran, motivasi, dan bimbingannya. Kepada bapak Abdullah, SE., M.Si., Ak., CA; Ibu Nila Aprilia, SE.,M.Si., Ak., CA ; Ibu Lismawati Z, SE., Msi., Ak., CA atas bimbingannya dan saran-sarannya terima kasih.*
- ♣ *Terima kasih juga saya ucapkan kepada Ibu Lisa Martiah Nila Puspita, SE., M.Si., Ak. Sebagai dosen pembimbing akademik, yang telah banyak membimbing dan berbuat baik kepada saya selama berkuliah di UNTB ini.*
- ♣ *Terimakasih untuk seluruh dosen S1 akuntansi UNTB. Saya ucapkan terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama saya berkuliah di UNTB.*
- ♣ *Terima kasih untuk sahabat seperjuangan Sylvia Noviriani dan Nurfitriati*

Nasution, yang telah berjuang bersama dalam membuat skripsi sehingga skripsi kita akhirnya dapat terselesaikan. Banyak hal yang telah kita lalui bersama, dimulai dari seminar proposal bersama, mengumpulkan data bersama, semoga kita bisa selalu terus bersama dalam keadaan apapun, semoga kesuksesan, dan kebahagiaan selalu bersama kita teman.... Sekali lagi terimakasih atas setiap waktu yang sudah kita lewati selama kita berkuliah di kampus yang tercinta UNTB. Akan selalu kukenang dan kurindukan semua yang pernah kita lewati bersama...

- ♣ *Untuk dodo riska (Riska Fitriyani SE.) saya ucapkan terimakasih karena telah mau membantu, berbagi pengetahuan, dan yang terpenting mengajarkan mengolah data dengan menggunakan SPSS. Terima kasih dodo telah banyak meluangkan waktunya sehingga skripsi ini dapat saya selesaikan.*
- ♣ *Terima kasih juga untuk teman-teman seperjuangan akuntansi 2010 yang telah mengisi hari-hari selama berkuliah di UNTB, untuk Rei Besari Gaylendri, Rara Miati, Cynthia Rahmana, Rizky, Nata, Randi, Fitri, Novi, Rani, Ike, Viny, Oky, Rinda, Aan, Rangga, Andika, Yayan, Nadia, Ayu, Nurcahya, Eka, Dwi, untuk temanku Sendy, Donni terus semangat, dan berjuang agar bisa menyelesaikan skripsinya. Serta teman-teman akuntansi angkatan 2010 yang lainnya yang saya tidak bisa sebutkan satu persatu terima kasih, saya sangat senang bisa mengenal kalian semua.*
- ♣ *Untuk rekan seperjuangan KKN di Desa Abu Sakim (Eva, Sinta, Rika, Roki, Ardiansyah, Yoga, dan Munadi) senang bisa mengenal kalian.*
- ♣ *Terimakasih kepada adik-adikku atas doa dan semangat yang selalu kalian berikan Diana, Sinta, Mentari, cepat menyusul ya...terus belajar untuk meraih cita-cita kalian.*
- ♣ *Seluruh SKPD Kota Bengkulu atas bantuannya dalam penyebaran kuesioner penelitian ini saya ucapkan terima kasih.*
- ♣ *Terimakasih buat Mbak Elda, Mbak Ning, dan bu Saodah atas, bantuan, dandanya.*
- ♣ *Agama dan Almamaterku yang telah menempaku menjadilebih baik dari sebelumnya.*



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:
**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern,
dan Motivasi kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan
(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu)**

yang diajukan untuk di uji pada tanggal Juni2014, adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri berarti gelar sarjana dan Ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Bengkulu, 11 Juni2014
Yang membuat pernyataan,

Atikah Fathinah Putri
NPM. C1C010037

**THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES COMPETENCY,
INTERNAL CONTROL SYSTEM, AND WORK MOTIVATION
ON THE QUALITY OF FINANCIAL STATEMENTS
(Studies in regional work units Bengkulu)**

By :

**Atikah Fathinah Putri¹⁾
Dr. Fadli, SE, M.Si. Ak, CA²⁾**

ABSTRACT

This research is a quantitative study aimed to see whether there is an influence of human resource competencies, internal control system, and work motivation on the quality of financial statements. *This study used an employee / staff financial management on SKPD the local government of Bengkulu as sample. Selection of the samples in this study were calculated using purposive sampling.*

Testing the hypothesis in this study was used Multiple Linear Regression Analisis using SPSS analysis tool with a significant level of 0.05 % . The results of these tests indicate that 1). There is a significant effect of human resource competencies to the quality of financial statements, 2). There was no significant effect on the quality of the internal control systems of financial statements, 3). There was no significant effect of motivation to work on the quality of financial statements

Key word: *human resource competency, internal control system, work motivation, quality of financial reporting.*

1) Student

2) Supervisor

**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem
Pengendalian Intern, dan Motivasi kerja Terhadap Kualitas
Laporan Keuangan
(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu)**

Oleh :

**Atikah Fathinah Putri¹⁾
Dr. Fadli, SE, M.Si. Ak, CA ²⁾**

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan motivasi kerja terhadap kualitas laporan keuangan. Penelitian ini menggunakan pegawai/staf pengelola keuangan pada SKPD di Pemerintah Daerah Kota Bengkulu sebagai sampel. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS dan tingkat signifikansi 5 % (0,05). Hasil dari pengujian tersebut adalah 1). Terdapat pengaruh signifikan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan, 2). Tidak terdapat pengaruh signifikan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan, 3). Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kualitas laporan keuangan.

Kata kunci: Kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, motivasi kerja, dan Kualitas laporan keuangan.

1) Mahasiswa

2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Alahamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan ridha-Nya,serta memberikan kemudahan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini sehingga tersusunlah skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Laporan keuangan (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu)”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dorongan dan bimbingan baik secara moral dan material dari berbagai pihak.Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya (papa dan mama), kakak-kakak tercinta, serta sanak famili semua, terima kasih atas semua yang telah diberikan baik moral maupun material yang tak terhingga nilainya sehingga studi ini selesai.
2. Bapak Dr. Fadli, SE., M.Si., Ak, CA sebagai dosen pembimbing yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.Bapak
3. Bapak Abdullah, SE, M.Si., Ak, CA; Ibu Nila Aprila, SE., M.Si.Ak,CA; Ibu Lismawati Z SE, M.Si., Ak, CA, selaku tim penguji yang telahmemberikan saran dan masukan untuk perbaikan skripsi ini ke arah yang lebih baik.
4. Ibu Lisa Martiah Nila Puspita, SE., M.Si., Ak. Sebagai dosen pembimbing akademik, yang telah banyak membimbing, memberikan motivasi kepada penulis selama berkuliah di UNIB ini.
5. Bapak Dr. Fadli, SE., M.Si., Ak, CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dari awal penulis

mengajukan judul sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Ibu Lismawati Z, S.E., M.Si., Ak, CA selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
7. Bapak Prof. Lizar Alfansi, SE, MBA, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
8. Bapak Dr. Ridwan Nurazi, S.E., M.Sc., Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu.
9. Seluruh dosen Akuntansi Universitas Bengkulu yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan berbagai fasilitas bantuan dalam penulisan skripsi ini dan selama masa kuliah.
10. Teman-teman angkatan 2010 jurusan Akuntans Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
11. Mbak Ning, Mbak Elda dan Bu Saodah terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
12. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, 11 Juni 2014

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Persembahan	iv
Pernyataan Keaslian Karya Tulis	vii
Abstrak.....	ix
Kata Pengantar	x
Daftar isi.....	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
 BAB I Pendahuluan	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
 BAB II Tinjauan pustaka	 8
2.1 Kualias Laporan Keuangan	8
2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia	12
2.3 Sistem Pengendalian Intern	16
2.4 Motivasi kerja.....	20
2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Pengembangan Hipotesis	23
2.6.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	23
2.6.2 Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	24
2.6.3 Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	25
2.7 Kerangka Pemikiran	26
 BAB III Metode Penelitian	 27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Definisi Operasional Variabel	27
3.2.1 Variabel Independen	27
3.2.2 Variabel Dependen	29
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Metode Analisis Data	31
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	31
3.5.2 Uji Kualitas Data	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Realibilitas	32

3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	33
1. Uji Normalitas.....	33
2. Uji Multikolonieritas.....	33
3. Uji Heteroskedasitas	33
3.5.4 Uji Hipotesis	34
1. Uji F	34
2. Uji Determinasi disesuaikan ($AdjustedR^2$)	35
3. Uji t (Parsial).....	35
 BAB IV Hasil dan Pembahasan	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Deskripsi Data	36
4.1.2 Deskripsi Responden.....	37
4.1.3 Statistik Deskriptif	39
4.2 Uji Kualitas Data.....	44
4.2.1 Uji Validitas	44
4.2.2 Uji Reliabilitas	46
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.1 Uji Normalitas	47
4.3.2 Uji Multikolinearitas	48
4.3.3 Uji Heteroskedastitas	49
4.4 Hasil Uji Hipotesis	50
4.4.1 Uji Statistik F	51
4.4.2 <i>Adjusted R²</i>	51
4.4.3 Uji Statistik t	52
4.5 Pembahasan.....	53
4.5.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	53
4.5.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas laporan Keuangan.....	55
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas laporan Keuangan	56
 BAB V Penutup	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Implikasi Penelitian	58
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	59
5.4 Saran	59

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner	37
Tabel 4.2 Deskripsi Responden.....	38
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif	39
Tabel 4.4 Persentase Frekuensi Distribusi Jawaban Responden	40
Tabel 4.5 Uji Validitas	45
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.7 Uji Normalitas	47
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	49
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Tingkat Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabel Nilai Jawaban Responden

Lampiran 4 : Hasil Analisis Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di Indonesia sistem pemerintahan terbagi menjadi pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Berdasarkan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia 1945, dalam pemerintahan pusat sistem pemerintahannya terdiri dari: Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), Mahkamah Agung (MA), Mahkamah Konstitusi (MK), Komisi Yudisial (KY), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Presiden RI, dan Wakil Presiden RI. Sedangkan sistem pemerintahan daerah terdiri atas: Provinsi, Kabupaten/Kota, Kecamatan dan Kelurahan/Desa. Pemerintah Indonesia dalam menjalankan urusan yang menjadi kewenangannya di daerah, berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dengan menganut prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pemerintah daerah adalah lembaga yang menjalankan roda di pemerintahan. Oleh karena itu, pemerintah daerah merupakan pihak yang menjalankan tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat yang dituntut agar menjalankan transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan. Upaya pemerintah daerah untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan dengan cara penyajian laporan keuangan

pemerintah daerah yang mengikuti Standar Akuntansi Pemerintahan yang telah diterima secara umum dan memenuhi prinsip tepat waktu.

Reformasi pengelolaan keuangan negara/daerah telah menuju tata kelola yang baik. Bentuk reformasi yaitu penataan peraturan perundang-undangan, peraturan kelembagaan, penataan sistem pengelolaan keuangan negara/daerah. Perubahan sistem hubungan pusat atau pemerintahan dan daerah dengan pengawasan oleh stakeholders atas pengelolaan keuangan negara/daerah. Sistem pengelolaan keuangan kementerian/kelembagaan yaitu untuk memahami garis besar lingkup pengelolaan keuangan unit-unit kerja yang ada di bawah organisasi kementerian/kelembagaan, memahami siklus keuangan kelembagaan, memahami jenis laporan keuangan kelembagaan dan memahami proses pertanggung jawaban keuangan kelembagaan.

Salah satu lembaga pemerintahan yang wajib membuat laporan keuangan adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). SKPD merupakan perangkat Pemerintah Daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) di Indonesia. SKPD adalah pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Maka dari itu, setiap SKPD wajib menyusun laporan keuangan.

Laporan keuangan yang disajikan setiap SKPD sesuai dengan PP nomor 08 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah yang menyatakan bahwa Pasal 5 ayat (2): Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah setidaknya terdiri dari: a. Laporan Realisasi Anggaran; b. Neraca; dan c. Catatan atas Laporan Keuangan.

Selain itu menurut PP 71 tahun 2010, laporan keuangan yang disajikan lembaga pemerintah harus memenuhi karakteristik kualitatifnya, yaitu: relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami.

Untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas, peran penyusun laporan keuangan menjadi sangat penting. Penyusun laporan keuangan hendaknya memiliki kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam menyusun laporan keuangan, dalam hal ini laporan keuangan SKPD. Sejalan dengan perkembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang ketenagakerjaan, kebutuhan akan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas tinggi diperlukan bagi semua pihak, baik lembaga swasta maupun instansi pemerintahan. Hal ini disebabkan peran SDM sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, di mana SDM yang kompeten merupakan salah satu *asset* penting bagi lembaga untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Selain sumber daya yang berkompeten, diperlukan sistem pengendalian intern yang memadai dalam proses penyajian laporan keuangan. Pengendalian intern menurut Permendagri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah merupakan proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan. Ada tiga fungsi yang terlihat dari definisi tersebut yaitu: (a) keterandalan pelaporan keuangan, (b) efisiensi dan efektivitas operasi, dan (c) kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang berkompeten bagi sebuah lingkungan kerja, maka perusahaan atau instansi pemerintah harus dapat mempertahankan keberadaan sumber daya manusia tersebut. Untuk mempertahankan hal tersebut, maka diperlukan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan atau atasan kepada karyawan agar dapat terus mempertahankan kinerja yang baik dalam menyusun laporan keuangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan, dalam hal ini laporan keuangan SKPD.

Pada penelitian ini peneliti mencoba membuktikan pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan motivasi kerja terhadap kualitas laporan keuangan di seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu. Diketahui seperti kasus yang terjadi di Kota Bengkulu BPK RI Perwakilan Provinsi Bengkulu menyerahkan LPH atas LKPD tahun 2012. Dalam penyerahan LPH tersebut terungkap bahwa Kota Bengkulu memperoleh opini wajar dengan pengecualian (WDP) ini merupakan penurunan opini yang pada tahun 2011 memperoleh opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Penyebab penurunan opini Kota Bengkulu ini disebabkan oleh realisasi belanja barang dan jasa sebesar Rp 6.575.665.200 dan belanja modal sebesar Rp 4.824.408.660 tidak didukung dengan bukti pertanggung jawaban. Pengelolaan aset tetap yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku seluruhnya senilai Rp 81.218.898 yang terjadi karena aset tetap disalah gunakan, nilai dan jumlah aset tetap yang disajikan belum akurat dan belum dapat diyakini kebenarannya. (<http://bengkulu.bpk.go.id/?p=2308>)

Maka sudah seharusnya Kota Bengkulu mempunyai sistem pengendalian intern yang baik agar hal tersebut tidak terulang kembali. Selain itu juga, untuk mendorong jalannya sistem pengendalian diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten. Jika kedua hal tersebut sudah terpenuhi maka dapat dihasilkan laporan keuangan yang berkualitas oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurillah (2014) tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD), pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (studi empiris pada SKPD Kota Depok) menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Masih sedikitnya penelitian tersebut dan perbedaan hasil penelitian inilah yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Selain itu, dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti hanya mengambil variabel independen kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern dan menambahkan variabel baru yaitu motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bengkulu)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan?
2. Apakah sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis dan memberikan bukti empiris apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.
2. Menganalisis dan memberikan bukti empiris apakah sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.
3. Menganalisis dan memberikan bukti empiris apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangsi dalam rangka peningkatan kualitas informasi akuntansi pada instansi pemerintahan. Terutama dalam kaitannya dengan

kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan motivasi kerja.

2. Manfaat teoritis, hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu akademik dan dapat dijadikan referensi atau bukti tambahan untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang topik yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti, maka perlu adanya batasan masalah. Peneliti ingin membuktikan pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern dan motivasi kerja terhadap kualitas laporan keuangan. Kompetensi sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Sistem pengendalian intern yang dimaksud yaitu sistem pengendalian intern yang memadai dalam proses penyajian laporan keuangan yang berkualitas, serta motivasi kerja yang dimaksud adalah motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah catatan informasi suatu entitas pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja entitas tersebut. Laporan keuangan merupakan laporan yang terstruktur mengenai posisi keuangan dan transaksi-transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Laporan keuangan dapat dikatakan sebagai data juga dapat dikatakan sebagai informasi. Data dapat berubah menjadi informasi kalau diubah kealam konteks yang memberikan makna (Lillrank, 2003).

Tujuan umum laporan keuangan adalah menyajikan informasi mengenai posisi keuangan, realisasi anggaran, arus kas, dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi para pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya. Secara spesifik, tujuan laporan keuangan pemerintah adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas laporan atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya, dengan:

1. Menyediakan informasi mengenai posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah.
2. Menyediakan informasi mengenai perubahan posisi sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas dana pemerintah.
3. Menyediakan informasi mengenai sumber, alokasi, dan penggunaan sumber daya ekonomi.

4. Menyediakan informasi mengenai ketaatan realisasi terhadap anggarannya.
5. Menyediakan informasi mengenai cara entitas pelaporan mendanai aktivitasnya dan memenuhi kebutuhan kasnya.
6. Menyediakan informasi mengenai potensi pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.
7. Menyediakan informasi yang berguna untuk mengevaluasi kemampuan entitas pelaporan dalam mendanai aktivitasnya.

Informasi dalam laporan keuangan tersebut relevan untuk memenuhi tujuan laporan keuangan pemerintah, namun tidak dapat sepenuhnya memenuhi tujuan tersebut. Informasi tambahan, termasuk laporan nonkeuangan, dapat dilaporkan bersama-sama dengan laporan keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai aktivitas suatu entitas pelaporan selama satu periode.

Sesuai dengan PP nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) yang menyatakan bahwa karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik ini merupakan prasyarat normatif yang diperlukan agar laporan keuangan dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu:

1. Relevan

Laporan keuangan bisa dikatakan relevan apabila informasi yang termuat di dalamnya dapat mempengaruhi keputusan pengguna dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu atau masa kini dan memprediksi

masa depan serta menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu. Dengan demikian informasi laporan keuangan yang relevan dapat dihubungkan dengan maksud penggunaannya. Informasi yang relevan :

a. Memiliki manfaat umpan balik (*feedback value*)

Informasi memungkinkan pengguna untuk menegaskan atau mengoreksi ekspektasi mereka di masa lalu.

b. Memiliki manfaat prediktif (*predictive value*)

Informasi dapat membantu pengguna untuk memprediksi masa yang akan datang berdasarkan hasil masa lalu dan kejadian masa kini.

c. Tepat waktu

Informasi disajikan tepat waktu sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.

d. Lengkap

Informasi akuntansi keuangan pemerintah disajikan selengkap mungkin yaitu mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Informasi yang melatarbelakangi setiap butir informasi utama yang termuat dalam laporan keuangan diungkapkan dengan jelas agar kekeliruan dalam penggunaan informasi tersebut dapat dicegah.

2. Andal

Informasi Dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Informasi mungkin relevan, tetapi jika hakikat atau penyajiannya

tidak dapat diandalkan maka penggunaan informasi tersebut secara potensial dapat menyesatkan. Informasi yang andal memenuhi karakteristik:

a. Penyajian Jujur

Informasi menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau yang secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan.

b. Dapat Diverifikasi (*verifiability*)

Informasi yang disajikan Dalam laporan keuangan dapat diuji, dan apabila pengujian dilakukan lebih dari sekali oleh pihak yang berbeda, hasilnya tetap menunjukkan simpulan yang tidak berbeda jauh.

c. Netralitas

Informasi diarahkan pada kebutuhan umum dan tidak berpihak pada kebutuhan pihak tertentu.

3. Dapat dibandingkan

Informasi yang termuat dalam laporan keuangan akan lebih berguna jika dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya atau laporan keuangan entitas pelaporan lain pada umumnya. Perbandingan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Perbandingan secara internal dapat dilakukan bila suatu entitas menerapkan kebijakan akuntansi yang sama dari tahun ke tahun. Perbandingan secara eksternal dapat dilakukan bila entitas yang diperbandingkan menerapkan kebijakan akuntansi yang sama. Apabila entitas pemerintah akan menerapkan kebijakan akuntansi yang lebih baik dari

pada kebijakan akuntansi yang sekarang diterapkan, perubahan tersebut diungkapkan pada periode terjadinya perubahan.

4. Dapat dipahami

Informasi yang disajikan Dalam laporan keuangan dapat dipahami oleh pengguna dan dinyatakan dalam bentuk serta istilah yang disesuaikan dengan batas pemahaman para pengguna. Untuk itu, pengguna diasumsikan memiliki pengetahuan yang memadai atas kegiatan dan lingkungan operasi entitas pelaporan, serta adanya kemauan pengguna untuk mempelajari informasi yang dimaksud.

2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi dapat diartikan sebagai cerminan dari kemampuan seseorang di bidang tertentu seperti komunikasi verbal, kemampuan presentasi, pengetahuan teknis, kemampuan mengelola tekanan pekerjaan, dan kemampuan membuat perencanaan dan keputusan (Soemardi,dkk: 2010).

Winterton dan Deist (2005) menjelaskan bahwa kompetensi menjadi faktor kunci yang dapat digunakan untuk mencapai keunggulan dalam bersaing (*competitive advantage*). Di sektor publik sebagaimana pada sektor swasta, perkembangan kompetensi dianggap sebagai faktor utama didalam produktivitas dan kemampuan bersaing.

Menurut Tjiptoherijanto (2001) dalam Alimbudiono & Fidelis (2004), untuk menilai kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat

dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hevesi, 2005). Menurut beberapa pakar, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan bekerja tersendat-sendat dan juga mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga.

Dari definisi-definisi tersebut di atas, terdapat tiga hal pokok yang tercakup dalam pengertian kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi merupakan gabungan berbagai karakteristik individu. Kompetensi tidak terdiri dari satu karakteristik saja. Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik dasar lainnya dari individu.
2. Kompetensi selalu berkaitan dengan kinerja/perilaku. Kompetensi tampil dalam bentuk kinerja/perilaku yang dapat diobservasi dan diukur (*measurable*). Jika potensi yang belum ditampilkan dalam bentuk perilaku yang dapat observasi/ diukur tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi.

3. Kompetensi merupakan kriteria yang mampu membedakan mereka yang memiliki kinerja yang unggul dan yang rata-rata. Kompetensi bukan sekedar aspek-aspek yang menjadi prasyarat suatu jabatan, tetapi merupakan aspek-aspek yang menentukan optimalitas keberhasilan kinerja. Hanya karakteristik-karakteristik yang mendasari kinerja yang berhasil/efektif yang dapat dikategorikan sebagai kompetensi. Demikian karakteristik yang mendasari kinerja yang tidak efektif juga tidak dapat dikategorikan kedalam kompetensi.

Kompetensi terkait dengan segala yang diketahui manusia tentang dirinya maupun lingkungannya. Hal ini diperoleh manusia melalui panca indra melalui rangkaian-rangkaian pengalaman manusia itu sendiri. Asumantri (1990) berpendapat bahwa kompetensi merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung dapat memperkaya kehidupan manusia. Dengan kompetensi manusia dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang dihadapinya sehingga kompetensi itu memiliki arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Hal ini relevan dengan pendapat pakar di atas yang mengatakan bahwa kompetensi sangat penting dalam kehidupan manusia karena kompetensi pada hakikatnya merupakan produk kegiatan berpikir, artinya kompetensi yang diwujudkan dalam pikiran manusia merupakan hasil kegiatan berpikir, tentang informasi yang diterima (Asumantri, 1990).

Lingkungan dapat menjadi sumber kompetensi yang sangat luas bagi individu selama individu tersebut mau memanfaatkan energi pikirannya terhadap

hal-hal yang ditemui di lingkungan. Dengan demikian pada dasarnya kompetensi itu muncul dan berkembang melalui proses belajar (*learning process*) dan melibatkan tiga domain yaitu: domain kognitif, domain afektif, dan domain psikomotor. Kompetensi itu sendiri termasuk dalam domain kognitif (Bloom, 2003). Kognitif, dapat diartikan sebagai proses melalui mana informasi yang berasal dari indera manusia ditransformasikan, direduksi, dielaborasi, dikembangkan dan digunakan.

Bloom (2003) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai hasil belajar termasuk kedalam arah kognitif yang aspeknya terdiri dari:

1. Pengertian, dapat diartikan sebagai kegiatan mengingat:
 - a. Fakta-fakta dan istilah-istilah,
 - b. Cara atau alat yang digunakan untuk membuat spesifikasi,
 - c. Melakukan abstraksi melalui pembuatan prinsip-prinsip, generalisasi, teori, dan struktur.
2. Pemahaman, didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengerti lebih dalam mengenai materi yang telah dipelajari melalui kegiatan:
 - a. Menterjemahkan,
 - b. Menafsirkan,
 - c. Mengekstrapolasi informasi.
3. Penerapan, merupakan kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari dalam situasi tertentu.
4. Analisis, didefinisikan sebagai kemampuan merinci materi yang ada ke dalam bagian-bagian dan membedakan:

- a. Elemen-elemennya,
 - b. Hubungan-hubungannya,
 - c. Prinsip-prinsip organisasinya.
5. Sintesis, didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggabungkan beberapa bagian menjadi satu kesatuan yang baru dalam bentuk:
- a. Komunikasi yang unik,
 - b. Rencana operasi,
 - c. Seperangkat hubungan-hubungan yang abstrak.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa model kompetensi merupakan alat yang digunakan sebagai panduan oleh organisasi yang menggunakan pendekatan kompetensi dalam manajemen SDM-nya. Di mana, model kompetensi itu berisi deskripsi kompetensi-kompetensi yang diperlukan dalam tiap-tiap jabatan di dalam organisasi tersebut. Model kompetensi yang disusun dapat digunakan sebagai dasar dari perencanaan sumber daya manusia, di mana organisasi dapat mendefinisikan dan mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang penting.

2.3 Sistem Pengendalian Intern

Pengendalian intern menurut Permendagri No. 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah merupakan proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keterandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan.

Pengawasan Intern di lingkungan sektor publik mempunyai sifat yang khusus. Organisasi pemerintah dikelola dengan cara dan nilai yang berbeda jika dibandingkan dengan sektor *private*. Karena ciri utama dalam pengelolaan kegiatan sektor publik adalah ketaatan dalam melaksanakan anggaran.

Unsur-unsur pokok yang diperlukan dalam menciptakan pengendalian akuntansi yang efektif antara lain: (a) adanya perlindungan fisik terhadap harta; (b) pemisahan fungsi organisasi yaitu pemisahan fungsi organisasi yang saling berkaitan; (c) adanya jejak audit yang baik; dan (d) sumber daya manusia yang optimal. Mahmudi (2007) menyebutkan komponen penting yang terkait dengan pengendalian intern akuntansi antara lain sebagai berikut:

1. Sistem dan prosedur akuntansi.

Sistem dan prosedur akuntansi keuangan daerah merupakan serangkaian tahap dan langkah yang harus dilalui dalam melakukan fungsi akuntansi tertentu. Sistem dan prosedur akuntansi pemerintah daerah paling sedikit meliputi (pasal 98 PP Nomor 58 tahun 2005): (1) sistem dan prosedur akuntansi penerimaan kas; (2) sistem dan prosedur akuntansi pengeluaran kas; (3) sistem dan prosedur akuntansi aset; dan (4) sistem dan prosedur akuntansi selain kas.

2. Otorisasi.

Otorisasi dalam sistem akuntansi pemerintah daerah sangat penting karena tanpa sistem otorisasi yang baik, maka keuangan daerah sangat berisiko untuk terjadi kebocoran. Sistem otorisasi menunjukkan ketentuan tentang orang atau pejabat yang bertanggung jawab mengotorisasi suatu transaksi yang

terjadi di pemerintah daerah. Otorisasi tersebut bisa berbentuk kewenangan dalam memberikan tanda tangan pada formulir dan dokumen tertentu. Tanpa otorisasi dari pihak yang berwenang maka transaksi tidak dapat dilakukan, atau kalau pun ada transaksi tanpa otorisasi maka transaksi tersebut dikategorikan tidak sah atau ilegal.

3. Formulir, dokumen, dan catatan.

Setiap transaksi yang terjadi di pemerintah daerah harus didukung dengan bukti transaksi yang valid dan sah. Selain terdapat bukti yang valid dan sah, transaksi tersebut harus dicatat dalam buku catatan akuntansi. Kelengkapan formulir dan dokumen transaksi serta catatan akuntansi sangat penting dalam proses audit keuangan.

4. Pemisahan tugas.

Fungsi-fungsi atau pihak-pihak yang terkait dalam suatu transaksi dalam suatu transaksi harus dipisahkan. Suatu transaksi dari awal hingga akhir tidak boleh ditangani oleh satu fungsi atau satu orang saja. Harus dipisahkan antara fungsi pencatat uang serta pengotorisasi. Harus dilakukan pemisahan tugas secara tegas dengan deskripsi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang jelas dalam rangka menghindari terjadinya kolusi, kecurangan, dan korupsi.

Menurut Mahmudi (2010) pengertian sistem pengendalian intern adalah proses yang integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan jajarannya untuk memberikan jaminan atau keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap

peratura perundang-undangan. Adapun tujuan dibangunnya sistem pengendalian intern adalah:

1. Untuk melindungi asset (termasuk data) Negara.
2. Untuk memelihara catatan secara rinci dan akurat.
3. Untuk menghasilkan informasi keuangan yang akurat, relevan dan andal.
4. Untuk menjamin bahwa laporan keuangan disusun sesuai dengan standarakuntansi yang berlaku (Standar Akuntansi Pemerintah/SAP).
5. Untuk Efisiensi dan Efektivitas Operasi.
6. Untuk Menjamin ditaatinya kebijakan manajemen dan peraturan perundanganyang berlaku.

Sistem Pengendalian Intern merupakan kegiatan pengendalian terutama atas pengelolaan sistem informasi yang bertujuan untuk memastikan akurasi dan kelengkapan informasi. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang dikutip oleh Darise (2009) meliputi lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian resiko (*risk assesment*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), aktivitas pengendalian (*control activities*), dan pementauan (*monitoring*). Dari kelima komponen sistem pengendalian intern tersebut, komponen lingkungan pengendalian merupakan fondasi untuk keseluruhan komponen. Sedangkan komponen informasi dan komunikasi merupakan saluran (*channel*) terhadap tiga komponen pengendalian lainnya. Mahmudi (2010) menyatakan adapun komponen sistem pengendalian intern pemerintah, terdiri atas lima komponen yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian Resiko
3. Kegiatan Pengendalian
4. Informasi dan Komunikasi
5. Pemantauan

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan, atau dapat dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Maslow merumuskan lima jenjang kebutuhan manusia, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut (Wahjosumidjo, 1987):

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*Physiological Needs*). Manifestasi kebutuhan ini tampak pada tiga hal yaitu sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, di mana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun, dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan social (*Social Needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of*

belonging), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).

4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*esteem needs*), semakin tinggi status, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal, misalnya mobil *mercy*, kamar kerja yang full AC, dan lain-lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*), kebutuhan ini bermanifestasi pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kerja melalui seminar, konferensi, pendidikan akademis, dan lain-lain.

Faktor Motivasi adalah faktor yang muncul terkait dari pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Jika dikaitkan dengan Hirarki Kebutuhan Maslow, maka faktor ini adalah faktor kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Faktor ini menjadi secara langsung akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja. Interaksi antara kedua faktor tersebut dalam mempengaruhi bagaimana seseorang memandang pekerjaannya dapat digambarkan dalam skenario berikut:

1. Hygiene tinggi + Motivator tinggi = kondisi ideal yang diharapkan dari seorang pekerja, tingkat ketidakpuasan yang rendah dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.
2. Hygiene tinggi + Motivator rendah = pada kondisi ini, pekerja hanya akan menganggap pekerjaannya sebagai tempat untuk mendapatkan uang/gaji. Pekerja merasa nyaman berada ditempat kerjanya, namun tidak menikmati pekerjaan itu sendiri.

3. Hygiene rendah + Motivator tinggi = kondisi dimana seseorang akan sangat termotivasi, bersemangat, serta menyukai pekerjaannya. Namun di sisi lain, ia merasa tidak puas dengan kondisi pekerjaannya, misalnya karena merasa gajinya rendah.
4. Hygiene rendah + Motivator rendah = skenario dengan kondisi terburuk, pekerja tidak menyukai pekerjaannya dan tidak puas dengan kondisi lingkungan kerjanya.

Vroom mengajukan teori lain yang disebut dengan Teori Harapan (dalam Supriyanto dan Mahfudz, 2010). Konsep utama dari teori ini menitikberatkan pada perilaku tenaga kerja akan imbalan yang diharapkan akan diperolehnya. Istilah yang harus dimengerti sebelum memahami teori ini adalah Hasil Tingkat Pertama dan Hasil Tingkat Kedua. Hasil tingkat pertama adalah pandangan atau perilaku yang muncul sehubungan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Hasil tingkat kedua adalah peristiwa yang mungkin ditimbulkan oleh hasil tingkat pertama.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian dengan topik yang hampir sama telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Nurillah (2014) tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kota Depok). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara sumber

daya manusia, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern.

Fadilah (2013) tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengelola Keuangan dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Survey Pada Dana Pensiun di Kota Bandung). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kompetensi sumber daya manusia, pengelola keuangan dan pengendalian internal.

Bahtiar (2013) tentang Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Pt Bank Mega, Tbk Cabang Gorontalo). Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dari sistem pengendalian intern.

Putra (2013) tentang Pengaruh Faktor Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Intensitas Pelatihan Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Satuan Kerja Di Wilayah Bayar KPPN Malang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan atau bersama-sama, semua variabel independen yang dimasukkan dalam model, yang dalam hal ini adalah Pengalaman Kerja (PK), Motivasi Kerja (MK), dan Intensitas Pelatihan (IP), mempengaruhi variabel dependen, yang dalam hal ini adalah Kualitas Pelaporan Keuangan.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Kompetensi dapat diperoleh melalui proses pembelajaran. Kegiatan pembelajaran memungkinkan individu memperoleh berbagai kognisi atau

pengertian, kecakapan, keterampilan, serta sikap dan perilaku. Bagi masyarakat, belajar memainkan peranan penting, terutama dalam meneruskan kompetensi dan kebudayaan pada generasi penerus. Untuk membuat laporan keuangan yang berkualitas maka dibutuhkan kompetensi yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pengelola keuangan akan mempengaruhi tingkat kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Nurillah (2014) menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif, terhadap kualitas laporan keuangan. Penelitian yang sama dilakukan Fadilah (2013) menunjukkan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan

2.6.2 Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pengendalian intern meliputi rencana organisasi dan semua metode dan ukuran serta kebijakan yang terkoordinasi dalam suatu perusahaan untuk mengamankan harta kekayaan, menjamin ketepatan, dan sampai seberapa jauh manajemen dapat dipercaya mendorong efisiensi operasional dan mendorong ditaatinya kebijakan pimpinan yang telah digariskan. Akan tetapi, penyimpangan dan kebocoran yang masih ditemukan di dalam laporan keuangan menunjukkan bahwa laporan keuangan tersebut belum memenuhi karakteristik kualitatif. Bila dikaitkan dengan penjelasan mengenai sistem pengendalian intern akuntansi, maka penyebab ketidakandalan laporan keuangan tersebut merupakan masalah yang berhubungan dengan sistem pengendalian intern akuntansi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kualitas laporan keuangan dapat

dipengaruhi oleh baik buruknya sistem pengendalian intern yang dilakukan oleh organisasi. Penelitian sebelumnya dilakukan Nurillah (2014) menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Bahtiar (2013) dengan penelitian yang sama menunjukkan hasil positif terhadap sistem pengendalian intern. Berdasarkan uraian diatas dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

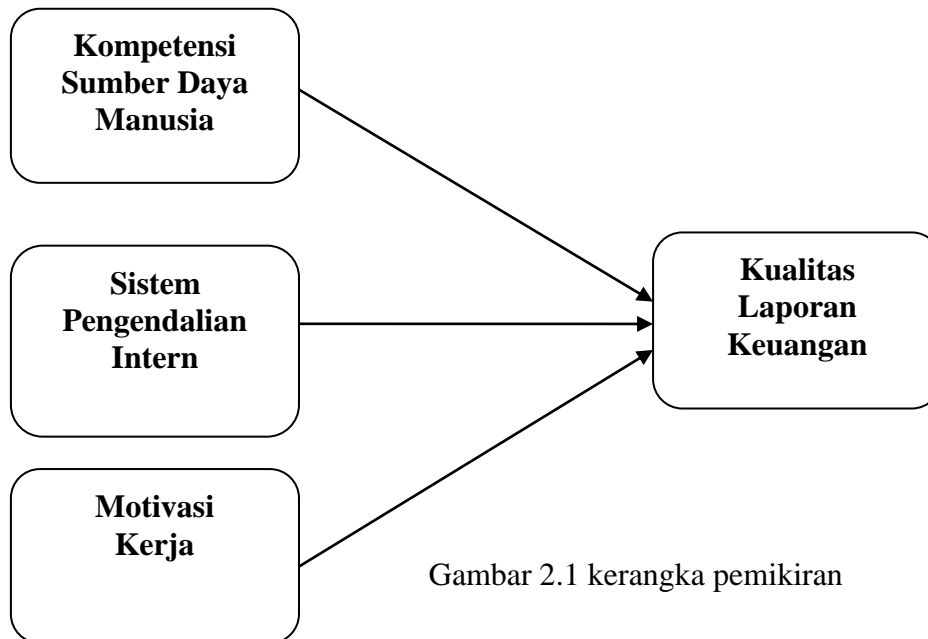
2.6.3 Motivasi Kerja terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu hal yang diperbuat dikarenakan takut akan sesuatu. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang, untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi. Respon atau tindak lanjut yang tidak tepat terhadap laporan keuangan dan rekomendasi yang dihasilkan akan dapat menurunkan motivasi aparat untuk menjaga kualitas laporan keuangan. Maka, semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai pengelola keuangan akan mempengaruhi tingkat kualitas laporan keuangan. Penelitian sebelumnya dilakukan Putra (2013) dan Ariyanto (2007) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pelaporan keuangan. Berdasarkan uraian diatas dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002) penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian angka dan melakukan analisis dengan prosedur statistik. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Pengukuran data menggunakan Skala Likert. Skala Likert yaitu metode yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena tertentu. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Defenisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik (Indriantoro dan Supomo, 2002). Ada dua macam variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang tergolong dalam variabel independen yaitu:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah. Kompetensi Sumber daya manusia dapat dilihat dari kemampuan sumber daya manusia, pemahaman peraturan-peraturan keuangan, latar belakang pendidikan dan pelatihan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju). Kuisisioner ini telah dikembangkan dalam penelitian Paulinus (2012).

2. Sistem Pengendalian Intern

Sistem Pengendalian Intern (SPI) merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (*fraud*). Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian intern ini dapat dilihat dari *Standard Operating Procedure* (SOP), lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan. Kuesioner ini dikembangkan oleh Rosdiani (2011). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin yaitu TSK (Tidak Sama Sekali), T (Tidak), C (Cukup), B (Baik), SB (Sangat Baik).

3. Motivasi Kerja

Motivasi. Kerja merupakan respon pegawai mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Motivasi kerja dapat dilihat dari tuntutan kebutuhan ekonomi, kemampuan pimpinan dalam memotivasi dan tingkat kepuasan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert lima point dengan butir pertanyaan sebanyak sebelas pertanyaan yang dikembangkan Sri (2009) dengan poin penilaiannya yaitu: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Nama lain dari variabel ini adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau variabel konsekuensi (Indriantoro dan Supomo, 2002). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas Laporan Keuangan. Kualitas Laporan Keuangan akuntansi yang diatur dalam Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yaitu relevan, andal, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin dengan butir pertanyaan sebanyak delapan pertanyaan yang dikembangkan oleh Paulinus (2012). Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai/staf pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bengkulu. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bengkulu tahun 2008 ada 41 SKPD di Kota Bengkulu yang terdiri dari: Peraturan Daerah Kota Bengkulu nomor 8 tahun 2008 tentang Sekretariat Daerah Kota Bengkulu, dan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu. Peraturan Daerah Kota Bengkulu nomor 9 tahun 2008 tentang Dinas Daerah Kota Bengkulu yang terdiri dari 15 Dinas di Kota Bengkulu. Peraturan Daerah Kota Bengkulu nomor 10 tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah yang terdiri dari 12 badan, dan 3 Kantor di Kota Bengkulu. Peraturan Daerah Kota Bengkulu nomor 11 tentang Pemerintahan Kecamatan dalam Kota Bengkulu yang terdiri dari 9 kecamatan di Kota Bengkulu. Pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini yaitu staf/pegawai bagian pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang memenuhi kriteria *purposive sampling*. Kriteria dari *purposive sampling* ini yaitu sebagai berikut:

1. Responden adalah para pegawai/staf yang telah memiliki pengalaman kerja dalam mengelola bagian keuangan minimal selama 1 tahun.
2. Pegawai/staf yang bekerja di bagian keuangan di setiap SKPD Kota Bengkulu yang terlibat langsung dalam penyusunan Laporan Keuangan.
3. Pegawai/staf bagian keuangan yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam sebuah kuisisioner yang akan diisi oleh responden. Kuisisioner diserahkan kepada pengawai/staf pengelola keuangan. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban responden terhadap butiran pertanyaan yang telah disesuaikan dengan variabel-variabel yang akan diukur. Kuisisioner akan diantarkan langsung kepada responden dan jika memungkinkan kuisisioner akan langsung diambil kembali setelah diisi oleh responden. Akan tetapi, jika tidak memungkinkan maka kuisisioner akan diambil paling lambat satu minggu setelah penyerahan atau sesuai waktu yang telah disepakati dengan responden. Sebagai tambahan, data juga diambil dari literatur, buku-buku panduan, studi pustaka serta sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20. Beberapa teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002), metode analisis deskriptif pada umumnya biasa digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (jika ada). Analisis

deskriptif adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Analisis deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik variabel penelitian, antara lain: nilai minimum, maximum, mean, dan standar deviasi.

3.5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011), uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan uji validitas yang digunakan adalah dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor setiap konstruknya. Pengujian ini menggunakan metode *Pearson Correlation* dimana peneliti ingin membuktikan keberadaan hubungan antara dua variabel. Jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan tiap konstruknya akan dikatakan valid apabila signifikan pada level 0.05 (Ghozali, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur dengan stabil atau konsisten (Ghozali, 2011). Instrumen dipercaya jika jawaban dari responden atas pertanyaan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *crobach alpha* dengan bantuan program SPSS 20. Cara untuk mengukur reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria lebih dari 0,7 adalah reliabel (Ghozali, 2011).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan taraf signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan nilai $\text{Sig} \geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau indepenen. Pengujian dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan linear antara variabel bebas (indeks), dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance value* (Ghozali,2011). Batas dari *tolerance value* adalah $> 0,10$ atau nilai $\text{VIF} < 10$.

3. Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali (2011), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain (nilai *error*nya). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Pengujian ini membandingkan signifikansi dari uji tersebut terhadap α sebesar 5%.

3.5.4 Uji Hipotesis

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh penggunaan kompetensi sumber daya manusia (X1), pengendalian intern (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kualitas laporan keuangan (Y).

Rumus regresi yang digunakan adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dalam hal ini adalah :

b_0 = Konstanta

X_1 = kompetensi sumber daya manusia (KSDM)

X_2 = sistem pengendalian intern (SPI)

X_3 = motivasi kerja (MK)

Y = kualitas laporan keuangan (KLK)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk X_1, X_2, X_3

e = *error term*

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2011), pada derajat kepercayaan 5% apabila nilai F lebih besar

dari 4 maka H_0 dapat ditolak dan H_a diterima. Jika nilai F lebih kecil dari 4 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji koefisien determinasi disesuaikan ($AdjustedR^2$)

Nilai $AdjustedR^2$ ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X . Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($AdjustedR^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $AdjustedR^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X . Dengan kata lain bila $AdjustedR^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

3. Uji t (Parsial)

Uji t (Uji Parsial), yaitu untuk menguji apakah variabel independen, secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $\text{sig}(p\text{-value}) < (\alpha = 0,05)$ dan koefisien regresi masing-masing variabel sesuai dengan yang diprediksikan.